

IX. Schiffbau, Industriesoziologie, Gewerkschaftspolitik: Eine erste Interpretation der Ergebnisse

Die hier vorgelegte Monographie muß sich vorab daran messen lassen, mit welcher Genauigkeit und Stichhaltigkeit sie die Rationalisierung und Krise im Schiffbau zu erfassen vermag. Die materialen Ergebnisse unserer Analysen haben wir bereits kapitelweise zusammengefaßt. In diesem abschließenden Teil geht es uns nun darum, die Befunde daraufhin zu befragen, was sie für die industriesoziologische Forschung und die Debatte über eine Neufassung gewerkschaftlicher Arbeitspolitik bedeuten, wo wir sie also selbst für übertragbar halten in die übergreifenden wissenschaftlichen und politischen Diskussionszusammenhänge.

A. Die Einordnung der Ergebnisse in die wissenschaftliche Debatte um Rationalisierung und Krise

Die wissenschaftliche Diskussion über die theoretische Erschließung technischer und organisatorischer Veränderungen des Produktionsprozesses ist in der Bundesrepublik in einer breitgefächerten Begrifflichkeit geführt worden. Obschon dabei die Kategorien des »technischen Fortschritts«, der »technischen Entwicklung«, des »technisch-organisatorischen Wandels« und der »Rationalisierung« oft nebeneinander verwendet wurden und nicht unbedingt differente Positionen markierten, lassen sich im Rückblick den Begriffen doch jeweils dominante Fragestellungen zuordnen, deren Wandel eine inhaltliche Verschiebung der Debatte ausdrückt.

Für die Industriesoziologie der fünfziger Jahre bedeutete technischer Fortschritt die Chance zu gesellschaftlicher Emanzipation: gleichsam aus sich heraus, d. h. aus dem »Zwang der Sache«, oder durch neue Gestaltungsmöglichkeiten, die die veränderten betrieblich-sozialen Machtstrukturen im Nachkriegsdeutschland zu eröffnen schienen. Die reale Entwicklung erfüllte diese Hoffnung nicht. In der Industriesoziologie schlug sich dies durchaus nieder: Die Wirkungen der technischen Entwicklung auf die Beschäftigten traten deswegen – kritisch – in den Vordergrund. Das, was sich ökonomisch in der rapiden Entfaltung der Produktivkräfte und den darauf gegründeten materiellen Verbesserungen auch für die Arbeiter und Angestellten als Fortschritt

darstellte, erwies sich in der Sphäre der Arbeit selbst als eine höchst widersprüchliche, Teilkollektive unterschiedlich betreffende und oft sowohl Verbesserungen als auch Verschlechterungen implizierende Entwicklung.

Die Kritik an einer – aus heutiger Sicht – eher optimistischen und widerspruchsfreien Vorstellung vom technischen Fortschritt machte zudem deutlich, daß das Medium betrieblichen Handelns bei der Umgestaltung und Effektivierung des Produktionsprozesses nicht allein die Technik ist, sondern daß die Arbeitsorganisation als ein eigenständiges Mittel verstanden werden muß. Ein so gefaßter Begriff vom technisch-organisatorischen Wandel erlaubte es, das betriebliche Handeln als Träger dieses Prozesses selbst zu untersuchen und es aus den gesellschaftlichen Systembedingungen nachzuzeichnen und zu erklären.

Als sich ab Beginn der siebziger Jahre der technisch-organisatorische Wandel nicht mehr bloß in widersprüchlichen Arbeitsfolgen ausdrückte, sondern unter veränderten Rahmenbedingungen sich die vorher nur rechnerischen Freisetzungen in reale verwandelten und Arbeitslosigkeit zum gesellschaftlichen Thema wurde, unterstrich dies eindrucksvoll die Interessengebundenheit des betrieblichen Handelns. Es dürfte kein Zufall gewesen sein, daß in diesem Augenblick die Diskussion des auch politisch besetzten Begriffs der Rationalisierung wieder aufbrach.

Damit ist zwar ein Fortschritt in der wissenschaftlichen Fragestellung angezeigt, aber eben nur in der Fragestellung. Die Kategorie der Rationalisierung aufzugreifen schließt nämlich die Gefahr ein, die zumeist mit ihr verbundene Position eines intentional gegen Beschäftigteninteressen gerichteten betrieblichen Handelns bereits als Analyseresultat zu unterstellen. Die Vermittlung zwischen den abstrakt als Kapitalverwertung umschriebenen Triebkräften des technisch-organisatorischen Wandels und seiner konkreten Materialisierung im Betrieb ist damit jedoch ebensowenig geklärt wie der Zusammenhang zwischen Veränderungen des Produktionsprozesses und den Arbeitsfolgen.

Wir mußten bei unserer Untersuchung davon ausgehen, daß die Kategorie der Rationalisierung als analytisches Instrument noch unzureichend bestimmt ist. Es erschien uns notwendig, ein analytisches Konzept mit zwei Dimensionen zu erarbeiten, das der Tatsache Rechnung trägt, daß die betriebliche Rationalisierung aus der »Kapitalperspektive« einer Logik folgt, aus der sich die Auswirkungen dieses Prozesses in der »Arbeiterperspektive« eben nicht bereits systematisch begreifen und »ableiten« lassen. Diese Konzepte hier noch einmal in ihren allgemeinen Zügen und ihren besonderen, für den Schiffbau einschlägigen Ergebnissen darzustellen, erübrigt sich. Ihre Ergiebigkeit muß sich aber daran erweisen, ob mit ihnen – über den Fall »Schiffbau« hinaus – das Verhältnis von Kapitalverwertung und Arbeitsfolgen präzisiert werden kann. Hierauf sind die folgenden Thesen bezogen.

1. Das Verwertungskonzept als Vermittlung von Markt- und Produktionsbedingungen

Die Logik der technisch-organisatorischen Veränderung des unmittelbaren Produktionsprozesses ergibt sich nur in erster Instanz aus dem Produktionskonzept, das die Gebrauchswerterstellung unter dem Gesichtspunkt des betrieblichen Kostenkalküls bewältigt und optimiert. Dieses Konzept repräsentiert aber gleichsam nur die innerbetriebliche Seite des umfassenderen Verwertungskonzepts, das die gesellschaftlichen Anforderungen der Warenproduktion in Form von Einkaufs- und Absatzmarktbedingungen aufnimmt.

Die betrieblichen Verwertungskonzepte haben die widersprüchlichen Anforderungen der Markt- und Produktionsbedingungen in eine Lösungsstrategie zu integrieren. Die innerbetrieblich-stofflich bestimmte Logik der Produktion läßt sich am leichtesten optimieren, wenn das Verwertungskonzept konstante Vorgaben festlegen kann, was jedoch wegen der Abhängigkeit vom Markt nur begrenzt möglich ist. Die Variationsbreite unterschiedlicher Verwertungskonzepte resultiert also nicht nur aus differenten Bedingungen, innerhalb derer die Betriebe jeweils agieren, sondern auch aus deren unterschiedlichen Reaktionen auf die Voraussetzungen.

2. Realisierung des Rentabilitätspostulats durch nicht-identische Teilziele des konkreten betrieblichen Handels

Zwar läßt sich die ökonomische Zielsetzung des Produktionskonzepts insofern zum Rentabilitätsprinzip zusammenfassen, als unter den vom Verwertungskonzept gesetzten Bedingungen das Produkt möglichst kostengünstig erstellt werden soll, aber die Verfolgung dieses Prinzips verlangt gerade, es für die konkreten betrieblichen Rationalisierungsmaßnahmen in detaillierte Teilziele aufzulösen, die nicht immer mit Kostensenkung identisch sind. Während sich Rentabilität auf der Ebene der gesamten Produktion ergeben muß, beziehen sich Rationalisierungsmaßnahmen auf einzelne Betriebsbereiche. Wird beispielsweise in einem Sektor die betriebliche Beherrschung des Produktionsprozesses erhöht, so müssen sich die ökonomischen Effekte nicht unmittelbar in diesem Bereich einstellen, sie resultieren vielmehr oft erst aus der Gesamtheit der Folgewirkungen. Die vermittelte Rentabilitätswirkung von Rationalisierung wird etwa deutlich, wenn die Beseitigung eines Produktionsengpasses zwar mit erhöhten Stückkosten erkaufte wird, sich gerade dadurch aber in vor- und nachgelagerten Bereichen die Auslastung erhöht und so insgesamt eine

Kostensenkung eintritt. Wo erhöhte Rentabilität über die Integration bisher getrennter Produktionsbereiche zu einem Gesamtprozeß erreicht wird – etwa beim Schiffbau, sind die einzelnen Rationalisierungsteilziele nur selten unmittelbar die der Kostensenkung.

Sofern sich die Fragestellung einer wissenschaftlichen Analyse nicht nur auf die grundlegenden Tendenzen der Gesamtentwicklung von Produktionsprozessen beschränken will, sondern einzelne Rationalisierungsmaßnahmen konkret in ihren Zielen, Durchsetzungsformen und Ergebnissen nachzuzeichnen sucht, muß sie also die abstrakte Ebene des »Rentabilitätsprinzips« verlassen und dessen Auflösung in nicht-identische Teilziele nachgehen.

3. Die strukturelle Gleichheit der Arbeitsplätze trotz differenter Verwertungsstrategien

Die Hypothese, daß sich unterscheidbare Verwertungskonzepte als betriebstypische Differenzen in den jeweiligen Arbeitsplatzdefinitionen durchsetzen, bestätigt sich nicht. Soweit es für die stofflichen Produktionsaufgaben keine grundlegenden alternativen Lösungen gibt – und das gilt etwa für den Schiffbau –, ist dadurch die Flexibilität betrieblicher Produktionsgestaltung erheblich begrenzt. Es werden zwar in einzelnen Fällen zwischen den Betrieben differierende Arbeitsplatzdefinitionen vorgenommen, doch bleiben diese *strukturell* gleich, d. h., die Inhaber funktional vergleichbarer Arbeitsplätze bleiben zwischen den Betrieben austauschbar.

Bestätigt sich diese These über den Schiffbau hinaus, so bedeutete dies für die arbeitssoziologischen Analysen, daß bei einem auf Arbeitsfolgen abzielenden Erkenntnisinteresse die von den Verwertungskonzepten gesetzte Varianz konkreter Arbeitsplatzdefinitionen vernachlässigt werden könnte und statt dessen von branchentypischen Arbeitsplätzen auszugehen wäre.

4. Die »Gleichgültigkeit« der Produktionsgestaltung gegenüber den Arbeitsfolgen

Das durch das Verwertungskonzept definierte Produktionskonzept bestimmt, wie das vorgeschriebene Fertigungsziel zu erreichen ist. Bei gegebenem Stand der Produktionstechnik wird von den möglichen Kombinationen technischer Funktionsrealisierung und menschlicher Arbeit jene Lösung privilegiert, die dem sich über Teilziele durchsetzenden ökonomischen Kalkül am genauesten entspricht. Sofern nicht bestimmte Arbeitsfolgen ausdrücklich in die Teilzielbestimmung aufgenommen werden, bilden Arbeitsplätze lediglich Restgrößen des Produktionskonzepts. Wenn sich im Resultat der Gestaltung von Produktionsprozessen häufig negative Effekte für die Arbeiter einstellen, dann folgt

das nicht intentional aus der Logik der Kapitalverwertung, sondern mittelbar aus der Optimierung der Produktionsabläufe ohne Rücksicht auf die daran gekoppelten Arbeitskonditionen.

Diese Optimierung realisiert sich aber nicht allein durch Perfektionierung der Produktionstechnik, sondern auch dadurch, daß die verbleibenden Restaufgaben menschlicher Arbeit ausschließlich nach ablauftechnischen und ökonomischen Kriterien zu Arbeitsplätzen arbeitsorganisatorisch zusammengefaßt werden. Beide Schritte der Produktionsgestaltung vernachlässigen systematisch die Konsequenzen für die Arbeiter und können sich daher sowohl negativ wie positiv auswirken. Erst in einem dritten Schritt, wenn bei gegebenen Arbeitsplatzdefinitionen ohne Veränderungen des Produktionsablaufs Leistungsanforderungen erhöht werden, richtet sich das Produktionskonzept nicht bloß faktisch, sondern auch intentional gegen die Arbeiterinteressen und verliert damit seine »Gleichgültigkeit« gegenüber den Folgen für die Arbeiter.

Dieser zunächst analytischen Unterscheidung von Methoden der Produktionsgestaltung dürfte typischerweise der zeitliche Ablauf entsprechen. Bezogen auf die Auswirkungen auf die Arbeiter heißt dies: Das Produktionskonzept verliert in dem Maße seine Gleichgültigkeit, in dem die technisch-organisatorische Produktionsgestaltung ausgereizt ist. Im Unterschied zu jenen Branchen, für die bisher Thesen zum Verhältnis von Produktionsgestaltung und Arbeitsfolgen entwickelt wurden, dominiert im Schiffbau noch die technische und organisatorische Umgestaltung der Produktion gegenüber einer bloßen Verschärfung des Leistungsanspruchs.

Die forschungsstrategische Konsequenz der These von der Gleichgültigkeit der Produktionsgestaltung gegenüber den Folgen für die Arbeit liegt darin, daß die Analyse der Rationalisierung aus der Kapitalperspektive keinen deduktiven Zugriff auf die Auswirkungen dieses Prozesses für die Beschäftigten erlaubt. Die konkreten Auswirkungen als Resultate der Rationalisierung sind deswegen in einem besonderen Analyseschritt zu erfassen, der seine Logik nicht mehr aus der Kapitalverwertung, sondern aus den objektiv gefaßten Arbeiterinteressen gewinnt. Wir sehen keine Möglichkeit für eine »Theorie des technisch-organisatorischen Wandels« (Bergmann), die den Verursachungszusammenhang *und* die Folgen für die Arbeiter mit einem geschlossenen Konzept meint erhellen zu können.

Thesen zur Analyse der Folgen von Rationalisierung aus der Arbeiterperspektive

5. Die Arbeiterperspektive als methodischer Ansatz zur Überwindung der Dualität von abstrakt-objektivierender Belastungs- und individualisierender-subjektiver Beanspruchungsanalyse

Die fortgeschrittenen arbeitswissenschaftlichen Analysen von Folgen der Rationalisierung unterscheiden die Belastungs- von der Beanspruchungsdimension der Veränderung. Ein sozialwissenschaftlich orientierter Analyseansatz muß aber die im Rationalisierungsprozeß berührten Beschäftigteninteressen sehr viel breiter fassen und hat gleichzeitig bei der Anforderungsanalyse jene Erklärungsdefizite zu vermeiden, die diesem dualen arbeitswissenschaftlichen Konzept innewohnen. Geht es der sozialwissenschaftlichen Analyse um gruppenspezifische Betroffenheiten, so greift weder das Belastungskonzept, das derartig objektiv gehalten ist, daß es oberhalb aller subjektiven Erfahrung verharret, noch das Beanspruchungskonzept, das Arbeitserfahrung nur noch individuell aufnimmt. Unser Ansatz der Arbeiterperspektive versucht diesem Dilemma dadurch zu entgehen, daß er im Rahmen eines umfassenden Interessenkonzepts einen Maßstab zur Bewertung von rationalisierungsbedingten Veränderungen zugrunde legt, den er aus dem betrieblichen und berufsgruppentypischen längerfristigen Erfahrungshintergrund gewinnt. Die Grenzen einer Analyse der Arbeitsfolgen aus der Arbeiterperspektive liegen in der Relativität ihrer Ergebnisse, die stets bloß für einen, freilich gruppenmäßig gefaßten Rationalisierungsfall gelten. Ein klarer Vorteil ist aber, daß mit diesem Verfahren der Erfahrungshorizont der Betroffenen in die objektive Arbeitsanalyse als Maßstab eingeht und damit eine realitätsnahe Folie für die von den Arbeitern selbst beurteilten Veränderungen gewonnen wird.

6. Folgen der Rationalisierung für die Arbeiter als Verschiebung von stofflich zu gesellschaftlich bedingten Interessenverletzungen

Als zentraler Bestimmungsgrund für die Auswirkungen der Rationalisierung auf die Arbeiter erweist sich die zunehmende Beherrschung des Produktionsprozesses durch den Betrieb. Mit der technisch-materialen Umwälzung des Produktionsprozesses wird eine neue Form der Naturbeherrschung etabliert, die vor allem physische Komponenten der unmittelbaren und mittelbaren Arbeitsbelastung abbaut. Die entfaltete Form der Produktion ermöglicht es dem Betrieb aber gleichzeitig, den Ablauf im einzelnen genauer zu antizipieren, also die vordem den Arbeitern selbst überlassenen Gestaltungsspielräume

durch detaillierte und in der Zeitstruktur enger gefaßte Vorgaben zunehmend einzuschränken. Dieser verstärkte Zugriff des Betriebes verletzt unmittelbar die Arbeiterinteressen, allerdings – entsprechend den differenten Ausgangssituationen – für die jeweils betroffenen Arbeitergruppen in unterschiedlichem Ausmaß.

Trifft die Rationalisierung auf einen Produktionsprozeß, der noch weitgehend von Facharbeitern getragen wurde – wie z. B. die Rohrfertigung im Schiffbau –, so wird der durch Technisierung und bauliche Neugestaltung bewirkte Abbau physischer Belastungen weit überkompensiert durch Verschlechterungen in anderen Dimensionen: Der Verlust von Regulationschancen und ein nunmehr direkter durchsetzbarer Leistungsanspruch erhöhen die Gesamtbelastung dieser Arbeitergruppen; zugleich büßen diese Qualifikationen ein und haben weniger Chancen, sich als Person in die Arbeit einzubringen und soziale Anerkennung zu finden. Diese Tendenz gilt für die gesamte Berufsgruppe; entsprechend den neuen Arbeitsplatzdefinitionen hat sie für die Teilgruppen lediglich mehr oder weniger scharfe Akzente.

Ist die Ausgangssituation vor der Rationalisierung bereits durch eine sehr hohe Prozeßbeherrschung durch den Betrieb charakterisiert – wie etwa im Schiffbau bei den E-Schweißern –, so bleiben die Interessenverletzungen begrenzt, weil die Betroffenen nur noch in den Dimensionen der Leistungsbestimmung und den Regulationsmöglichkeiten verlieren können und hier die Margen bereits weitgehend ausgereizt sind. Andererseits entstehen durch Technisierung oder durch bestimmte arbeitsorganisatorische Lösungen neue – wenngleich zahlenmäßig wenige – Arbeitsplätze, die gegenüber der Ausgangssituation in nahezu allen Dimensionen des Arbeiterinteresses eine Verbesserung darstellen. Die Wirkung der Rationalisierung nimmt bei dieser Ausgangssituation also deutlich die Form der Polarisierung an.

Thesen zum Arbeitsbewußtsein

Die wissenschaftlichen Bemühungen, Veränderungen des Produktionsprozesses in ihren Bedingungen und Auswirkungen »objektiv« zu erfassen, waren mit der Frage verknüpft, wie dieser Wandel von den Betroffenen subjektiv wahrgenommen und bewertet wird. Letztlich ging es darum, ob die Entwicklungen des Arbeitsprozesses die Klassenbefriedung fördern oder im Gegenteil eher Anstoß zu einer über die Arbeit hinausweisenden, auch gesellschaftlich relevanten Kritik sind. Die Auseinandersetzungen der Beschäftigten mit den Konditionen ihrer Arbeit wurden zwar eingeschränkt als Arbeitsbewußtsein gefaßt, verwandelten sich aber oft unter der Hand zur zentralen Bestimmungsgröße von Arbeiterbewußtsein. Die Debatte über die Instrumentalismusthese verdeutlicht, daß aufgrund der extensiven Interpretation von Befunden zum

Arbeitsbewußtsein dessen genauere Analyse ebenso unzureichend blieb wie die des gesellschaftlichen Bewußtseins der Arbeiter.

Unsere Untersuchung gilt nicht direkt dem Arbeiterbewußtsein; doch verstehen wir sie als neuen methodisch-theoretischen Ansatz zur Analyse des Arbeitsbewußtseins, der auch die gesellschaftlich-politischen Implikationen des Rationalisierungsprozesses in der Wahrnehmung der Arbeiter aufzudecken beabsichtigt.

7. Jenseits der Instrumentalismusthese. Der »doppelte Bezug auf Arbeit«

Wird unter dem Instrumentalismus der Arbeiter mehr verstanden als die Tatsache, daß sie ein Bewußtsein davon haben, für Lohn zu arbeiten, und begreift man darunter eine vorrangige Orientierung und entsprechende Interessenbestimmung gegenüber der Arbeitssituation, so verstellt sich die wissenschaftliche Analyse den Zugang zur tatsächlichen Arbeitswahrnehmung. Zwar ist die Auseinandersetzung der Arbeiter mit ihrer Arbeitssituation durch ein Grundverständnis von in der Arbeitssphäre berührten Interessen geprägt; aber dieses Interessenverständnis bündelt sich nicht zu verfestigten Orientierungen derart, daß damit bestimmte Arbeitsinteressen eindeutig privilegiert und andere in der Wahrnehmung gänzlich ausgeschlossen bleiben. Unsere Studie weist nach, daß sich im »doppelten Bezug auf Arbeit« die Interessen in die »Arbeitskraft«- und die »Subjekt«-Perspektive aufgliedern. Weder eine Typologie von Arbeitsbewußtsein noch eine solche von Arbeitssituationen lassen sich empirisch auf einer Polarität von Arbeitskraftperspektive und Subjektperspektive begründen. Die Arbeiter nehmen die Aspekte ihrer Arbeitssituation grundsätzlich unter beiden »Bezugsweisen« wahr. In Disposition und Qualifikation sehen die Arbeiter Spielräume zur Bestätigung eigener Identität und zugleich zum Widerstand gegen die Vernutzung ihrer Arbeitskraft; wo sie fehlen, ist dieser Tatbestand in beiden Perspektiven Anlaß für Arbeitskritik. Schärfe und Differenzierungen der Kritik am betrieblichen Rationalisierungsprozeß sind nur dadurch begreifbar, daß die Arbeiter in ihm ihre Interessen in beiden Dimensionen verletzt sehen.

8. Arbeitskraft- und Subjektperspektive als Verstärkung der Kritikfähigkeit in der Arbeitswahrnehmung

Je klarer ein Arbeiter seine Interessen in der Subjektperspektive definieren kann, desto eindeutiger formuliert er sie auch in der Arbeitskraftperspektive. Damit machen unsere Ergebnisse zum Arbeitsbewußtsein politische Spekulationen hinfällig, die sich an die Gegenüberstellung arbeitsinhaltlicher und instrumenteller Orientierungen geknüpft hatten. Kritik aus der Subjektperspektive

spektive schließt keineswegs Kritik aus der Arbeitskraftperspektive aus, sie wirkt vielmehr als deren Verstärkung. Es kann also nicht länger behauptet werden, daß jene Kritik, die sich an Interessenverletzungen in der Subjektperspektive festmacht – in der bisherigen Diskussion der arbeitsinhaltlichen Orientierung zugerechnet –, die Wahrnehmung der Arbeitskraftinteressen blockiere. Es läßt sich also die Gleichsetzung von Arbeitswahrnehmung aus der Subjektperspektive mit einem bornierten Arbeitsbewußtsein, das sich insbesondere einem kollektiven Interessenverständnis verschließt, nicht mehr aufrechterhalten, und jede »Hoffnung« auf einen sich durchsetzenden Instrumentalismus ist politisch obsolet.

9. Die Kritik an den Folgen der Rationalisierung als relativer Ausdruck der Arbeitsverschlechterung

Die Schärfe der Arbeitskritik entspricht nicht den »absoluten« Folgen der Rationalisierung, d. h. nicht die ungünstigste Situation provoziert die härteste Kritik; ausschlaggebend ist vielmehr die Diskrepanz zwischen Vor- und Ist-Situation. Ist somit die relative Verschlechterung der Anlaß der Kritik, so ist es kein Widerspruch, wenn gerade jene, die trotz Rationalisierung noch vergleichsweise günstige Arbeitsbedingungen vorfinden, diese am entschiedensten kritisieren.

Diese Konstitution des Arbeitsurteils als relative Kategorie erklärt auch den Befund, daß die im Schiffbau nach wie vor privilegierten Facharbeiter die schärfste Kritik an den Rationalisierungsfolgen üben, und keineswegs diejenigen Arbeiter, deren Situation bereits so restriktiv ist, daß die Verschlechterung nur noch graduell wirkt.

10. »Arbeitspolitischer Konservatismus« als interessenbewußtes Arbeiterverhalten

Auch unsere Ergebnisse bestätigen den bekannten Sachverhalt, daß von den Arbeitern kaum Veränderungsvorstellungen im Sinne der Humanisierungspolitik formuliert werden. Nach unseren Befunden liegt die Erklärung dafür aber keineswegs in einem mangelnden Problembewußtsein der Arbeiter von den Notwendigkeiten einer Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen – dagegen spricht die verbreitete und z. T. weitreichende Arbeitskritik. Wenn dies in der politischen und wissenschaftlichen Diskussion bisweilen als Ausdruck fehlender »Veränderungsphantasie« der Arbeiter gedeutet und eine gezielte Aktivierung ihrer verschütteten Arbeitsgestaltungs-Kreativität vorgeschlagen wird, dann greift die Interpretation zu kurz. In dem verbreiteten arbeitspolitischen Konservatismus bekundet sich nicht Unvermögen oder Desinteresse, mit den

eigenen Wünschen Ernst zu machen; vielmehr ist er die spezifische Form eines interessenbewußten Arbeiterverhaltens, in dem sich die betriebliche Realität von Veränderungen spiegelt. Solange die Erfahrung dominiert, daß technisch-organisatorische Veränderungen selbst dann, wenn sie zu Verbesserungen der materialen Konditionen der Arbeit führen, per Saldo auf der Leistungsseite doch wieder auf Kosten der Beschäftigten gehen, verweigern die Arbeiter ihre Mitwirkung an einer betrieblichen Innovationspolitik und sehen bereits im Widerstand zugunsten des Bestehenden einen »Fortschritt«. Das heißt, sie begreifen sich in einer Abwehrhaltung und setzen »ihre« Rationalisierung ausschließlich inoffiziell durch, verborgen gegenüber dem Zugriff des Betriebes.

Thesen zum Krisenbewußtsein

Bei der Untersuchung des Rationalisierungsprozesses und des Arbeitsbewußtseins konnten wir uns auf eine breite industriesoziologische Diskussion stützen. Entsprechendes gilt nicht für die Analyse der Krisenrezeption, da es sich hier auch für die wissenschaftliche Debatte weitgehend um eine neuere, gerade für empirische Forschungsvorhaben noch nicht erschlossene Thematik handelt. Deswegen können unsere Ergebnisse kaum mehr beanspruchen, als Problemaufrisse mit empirischem Material zu belegen und so genauere Analysen vorzubereiten.

11. Das Krisenbewußtsein als Widerspruch von »gelassener« Rezeption zu »dramatischer« Betroffenheit

Selbst in einer Situation, in der die unmittelbare Krisenbetroffenheit in Form von Lohneinbußen, Kurzarbeit und Arbeitsverschlechterung bereits Realität ist, die sich durch Betriebsschließung und Entlassung noch zu radikalisieren droht, gilt typischerweise diese dramatische Betroffenheit nicht zugleich als Bedrohung der materiellen Existenzbedingungen des eigenen Lebens. Die in der eher gelassenen Rezeption unterstellte Erwartung, ohne gravierende Verschlechterung weiterhin »durchzukommen«, beruht auf der Vorstellung einer sektoralen Krise. Auch die grundlegende Erschütterung der Betriebs- und Branchenperspektive wird nicht in die gesamte Ökonomie »verlängert«. Das Gegenteil davon geschieht: Da die Gesellschaft und ihre politischen Institutionen insgesamt noch als funktionierend betrachtet werden, steht das »heile« Umfeld für Ausweichchancen und für gesicherte soziale Hilfe im Ernstfall. Die Krisenbetroffenheit eröffnet nicht den Begriffshorizont politisch-

gesellschaftlichen Zerfalls und materiellen Elends, wie er mit der Weltwirtschaftskrise ab 1929 historisch verbunden war.

12. Stärkung oder Schwächung des Solidaritätsbewußtseins – abhängig von den Formen der Krisenbetroffenheit

Die in der wissenschaftlichen Diskussion oft geäußerte Vermutung, die Krisensituation korrespondiere innerbetrieblich mit einer Arbeitsintensivierung sowie mit einer Stärkung des Solidaritätsbewußtseins der Arbeiter, gilt in dieser pauschalen Form nicht. Entsprechend unterschiedlicher Krisenbetroffenheit differieren auch die Reaktionen der Arbeiter erheblich. Massive Krisenzuspitzung macht die Sorge um den Arbeitsplatz in kollektiver Betroffenheit bewußt, der man sich als Einzelner und durch individuelle Anpassungsleistungen nicht mehr zu entziehen vermag; sie reduziert gleichzeitig die Ängste, etwa durch Streikbeteiligung die Gefahrensituation noch zu verschärfen und negative Sanktionen des Betriebes auf sich zu lenken. Selbst wenn von kollektiven Kampfaktionen keine großen Erfolge zur Krisenlösung erwartet werden, hindert ein internes Konkurrenzbewußtsein die Belegschaft nicht an gemeinsam getragenen Aktionen. Wird demgegenüber die Krise bei einem offensiv agierenden Unternehmen innerbetrieblich als zunehmende Disziplinierung und erhöhter Leistungsdruck erfahren, so fördert dies die Konkurrenz der Arbeiter untereinander und erschwert solidarisches Verhalten und kollektive Aktionsbereitschaft.

Solange die Krise auch von den Arbeitern als eine Situation begriffen werden muß, in der die »selbstreinigenden Marktkräfte« innerbetrieblich Ausdruck finden in gezielter Personalselektion und Leistungssteigerung, u. a. um die Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens zu steigern, dominieren deutlich die desolidarisierenden Wirkungen. Demgegenüber fördert eine Radikalisierung der objektiven Krisensituation derart, daß der Fortbestand des Unternehmens selbst zur Disposition steht und der »Marktreinigung« zum Opfer zu fallen droht, eine Krisenerfahrung, in der die Betroffenheit als vom Einzelnen nicht abwendbar wahrgenommen wird und eine Rücknahme eigener Interessen ihren Sinn verliert.

13. Anspruchsreduktion statt Legitimationskrise

Die Vermutung, bei den Arbeitern hätte sich der erreichte Besitzstand derart zu einer Anspruchshaltung verfestigt, daß diese nicht nur in Phasen der Prosperität die Basis weiterreichender Forderungen darstellt, sondern in der Krise zentrale politische Legitimationen zusammenbrechen lasse und die gesellschaftlichen Verhältnisse in Frage stelle, hat sich zumindest bislang nicht

bestätigt. Wo der materielle Status – etwa beim Lohn und bei den Arbeitsbedingungen – von der Krise bedroht ist, scheint weniger eine kritische Wendung der Ansprüche gegen die Realität denn eine stillschweigende Anpassung »nach unten« typisch zu sein. Dies erklärt sich wahrscheinlich durch die Relativierung der erfahrenen Verschlechterung: Von der historischen Vorsituation der Klasse und auch von der definitiv schlechten Lage anderer Gruppen hebt sich die eigene immer noch positiv ab. Ob diese Ansprüche beliebig reduzierbar sind oder doch eine untere Grenze haben, jenseits derer Legitimationsmuster zerreißen, läßt sich aus unserem Material nicht erschließen.

14. Die Bewältigung der Krise als eine gesellschaftliche Konsenslösung

Soweit die Arbeiter Positionen zur Überwindung der Krise ausbilden, halten sich diese im Rahmen des gesellschaftlichen Status quo und nehmen die Form einer Konsenslösung an. In der Zusammenarbeit von Unternehmen, Staat und den eigenen Interessenvertretungen sollen systemkonforme Maßnahmen verwirklicht werden, die zwar staatliche Eingriffe in den Wirtschaftsprozess einschließen, aber an der Logik des Marktes weitgehend festhalten. Diese Perspektive wird von vielen nicht einmal als Klassenkompromiß begriffen, die involvierten Interessen erscheinen unter den Bedingungen der Krise und zu deren Lösung im Grundsatz harmonisierbar. Eine unterschwellig kritische Einstellung zeichnet sich am ehesten in der Skepsis ab, mit der die Chancen von Lösungsmöglichkeiten beurteilt werden. Dennoch: Für eine Branchenkrise scheinen über den Sozialstaat vermittelte Lösungen sowohl denkbar als auch realistisch zu sein. Es bleibt gänzlich ungewiß, ob und welche politisch-gesellschaftlichen Vorstellungen die Hoffnung auf eine Konsenslösung dann ersetzen werden, wenn ihr durch eine umfassende Krise sichtbar der Boden entzogen wird.

15. Die Wahrnehmung der Werftkrise – kein Muster für künftige Krisenrezeption

Die krisenbedingten Modifikationen der Arbeitssituation und der Lebensführung haben bei den Werftarbeitern nicht jene Zuspitzung erfahren, langjährig gefestigte, in der Phase der Prosperität ausgebildete Gesellschaftsinterpretationen zu problematisieren. Kommt es in Zukunft zu gesamtwirtschaftlichen Einbrüchen, noch höheren Arbeitslosenzahlen und verringerten sozial-staatlichen Kompensationsmöglichkeiten, so dürften die tradierten Bewußtseinsformen der »goldenen« Jahre der Bundesrepublik keine verlässliche Folie zur Interpretation dieser Entwicklung mehr abgeben. Die große Differenz in der Verarbeitung der Krisensituation entsprechend der unterschiedlichen Betrof-

fenheit (individuelle Anpassung vs. wachsende Bereitschaft zu kollektiven Aktionen) deutet auf »Schwellenwerte« hin, bei deren Überschreitung eine grundlegende Umorientierung vorgenommen wird. Lohnstagnation oder gar -abbau als längerfristige Perspektive sowie »unverschuldete« Arbeitslosigkeit und erschwerte Arbeitssuche bei schlechteren finanziellen Konditionen werden Zweifel an der unterstellten positiven »Normalität« forcieren.

B. Rationalisierungs- und Krisenerfahrung der Werftarbeiter als Ansatzpunkte der gewerkschaftlichen Politik

Bei der Frage, was unsere Ergebnisse für das Konzept und die argumentative Entwicklung gewerkschaftlicher Arbeitspolitik bedeuten, gehen wir von einem weitgefaßten arbeitspolitischen Ansatz aus (vgl. Kapitel I), der nicht nur reaktiv auf die betrieblichen Ergebnisse von Rationalisierung antwortet, sondern von vornherein beansprucht, den Prozeß selbst mit zu beeinflussen und in ihn die Beschäftigteninteressen bereits in den Planungsphasen umfassend einzubinden.

Der Versuch, unsere Ergebnisse auf ihre Relevanz für gewerkschaftliche Konzepte zu befragen, meint allerdings nicht, diese mitformulieren zu wollen. Dies wäre bei der begrenzten Themenstellung unserer Analyse weder sinnvoll, noch entspräche es unserem Verständnis vom Verhältnis von Wissenschaft und Gewerkschaft. Wir wollen mit unserer sozialwissenschaftlichen Analyse lediglich Argumente liefern für die Entwicklung eines gewerkschaftlichen Politikansatzes: Die konzeptionelle Verdichtung und Entscheidung muß in den internen Arbeits- und Willensbildungsprozessen der Gewerkschaften selbst erfolgen. Doch gerade die Diskussion über eine gewerkschaftliche Arbeitspolitik, die eher durch offene Fragen als durch schlüssige Antworten gekennzeichnet ist, rechtfertigt die Bemühung um wissenschaftlich begründete Vorschläge.

Zum Gegenstand gewerkschaftlicher Arbeitspolitik, der Arbeitssituation der Beschäftigten, hat unsere Analyse der Rationalisierung in der Nachzeichnung der »Kapitalperspektive« gezeigt, daß der Arbeitsplatz mit den darin definierten Verhaltenszumutungen zwar ein Ergebnis betrieblichen Handelns ist, in der Regel aber nicht als eigenständige Zielgröße fungiert. Wenn es im Zuge dieses Prozesses dennoch häufig zu Arbeiterinteressen-Verletzungen kommt, dann sind vor allem zwei Gründe dafür ausschlaggebend: 1. Bei einem expliziten Gegensatz zwischen den Interessen des Betriebes und denen der Beschäftigten wie etwa bei der Lohn- und Leistungs politik muß eine Optimierung mit ökonomischer Zielsetzung auf Kosten der Arbeiter gehen; 2. bei einer technisch-organisatorischen Umgestaltung des Produktionsprozesses, die in ihrer Systematik ausschließlich auf ökonomische Zielvariablen gerichtet ist und

Arbeiterinteressen als Planungsgröße nicht berücksichtigt, werden im Entwicklungsstadium Verletzungen dieser Interessen oft gar nicht erkannt und als Ergebnis der Neugestaltung in Kauf genommen.

Wenn gewerkschaftliche Arbeitspolitik also nicht erst bei negativen Rationalisierungsfolgen ansetzen will, dann muß sie versuchen, Arbeiterinteressen als eine eigene Zielgröße bereits in die Rationalisierungskonzepte einzubringen, d. h. sie hat bereits den *betrieblichen Planungsansatz* zu problematisieren. Solange es im Betriebsinteresse für ausreichend erachtet wird, Arbeitsaufgaben und schließlich Arbeitsplätze als »Restgrößen« technisch-organisatorischer Produktionsgestaltung zu bestimmen, hat gewerkschaftliche Arbeitspolitik gerade zur Voraussetzung, die Arbeitsplätze in allen relevanten Dimensionen des Arbeiterinteresses schon in der Planungsphase zu antizipieren. So wäre es möglich, Rationalisierungskonzepte vorab auch unter dem Aspekt ihrer Auswirkungen auf die Arbeit zu beurteilen und entsprechend der Variable »Arbeiterinteresse« Planungskorrekturen festzulegen. Dies dürfte im wesentlichen auf zwei Konstellationen hinauslaufen: 1. Es kann dort, wo es, ökonomisch gesehen, mehrere technisch-organisatorische Gestaltungslösungen gibt, jene ausgewählt werden, die Arbeiterinteressen optimal erfüllt. 2. Die frühzeitige Bestimmung der Folgen für die Arbeit kann aber auch erweisen, daß eine angemessene Berücksichtigung der Beschäftigteninteressen nur dann möglich ist, wenn sie gegen ökonomisch optimale Lösungen durchgesetzt werden kann.

Der soziale Prozeß zur Verwirklichung dieses arbeitspolitisch bestimmten Vorhabens in der Rationalisierung dürfte also entsprechend der jeweiligen Konstellation einvernehmlich-kooperativ oder konfliktorisch verlaufen. In jedem Fall sind die dazu erforderliche Ausweitung des Planungsprozesses auf den Sachverhalt »Arbeitsplatz« und die systematische Beachtung von »Arbeiterinteressen« bei der Festlegung von Arbeitsplatzdefinitionen auf die Ausschöpfung und – möglicherweise – Erweiterung der Mitbestimmungsrechte angewiesen. Wichtig erscheint uns, daß derartige Eingriffe in den Rationalisierungsprozeß auf die Gesamtheit der Maßnahmen zur Produktionsgestaltung zielen müssen, d. h. sie dürfen sich nicht auf Modifikationen der Arbeitsorganisation – bei als invariant gesetzter Technik – beschränken, sondern müssen unterschiedliche Kombinationen sowie gezielte Weiterentwicklungen verfügbarer Produktionstechnik mitberücksichtigen. Dies gebietet aber nicht nur, Rationalisierung in ihren Folgen für die Arbeit zu Ende zu denken, sondern auch, die arbeitsrelevanten Interessen der Beschäftigten präzise zu benennen.

Genau das ist bisher nur unzureichend geschehen. Soweit über Lohn und Beschäftigung hinaus solche Ansprüche gewerkschaftspolitisch formuliert wurden, beschränkten sie sich hauptsächlich auf Belastung und Vernutzung. Die Perspektive ist dabei eng umrissen: Es geht um die Abwehr von Unfallgefähr-

dungen sowie um die Einhaltung von Arbeitsplatz-Mindestnormen (ausschließlich arbeitswissenschaftlich gefaßt mit naturwissenschaftlicher Begründungslogik), also um das Beschäftigteninteresse an körperlicher Unversehrtheit und täglicher Wiederherstellbarkeit der Arbeitskraft.

Will Arbeitspolitik die bloß defensive Arbeitskraft-Schutzpolitik hinter sich lassen, muß sie zunächst die von ihr wahrzunehmenden Interessen umfassend definieren. Das von uns entwickelte *Konzept »Arbeiterperspektive«* unterscheidet die Interessenschwerpunkte der »Arbeitskraft«- und der »Subjekt«-Perspektive. Die Subjektperspektive ist in der bisherigen gewerkschaftspolitischen Diskussion gänzlich ausgeklammert geblieben. Die zentrale Begründung für die Aufnahme der Subjektperspektive in die Bestimmung des Arbeiterinteresses sehen wir in folgender Überlegung: daß für den Lohnarbeiter Arbeit immer auch Zwangscharakter hat – er muß seine Arbeitskraft verkaufen, um leben zu können –, kann für ihn eben nicht bedeuten, sich im Betrieb lediglich als Träger von Arbeitskraft zu begreifen und von sich als Person mit eigentümlichen Bedürfnissen und Ansprüchen auf Entfaltung und Selbstwert zu abstrahieren. Auch im »entfremdeten« Arbeitsprozeß bleibt er Subjekt und muß seine Subjekthaftigkeit gegen die durch die Produktionsverhältnisse gesetzte Entfremdung zu behaupten suchen. Damit ist eine durch die Arbeitsrealität ständig verletzte Interessenprogrammatik bezeichnet, die eine hinreichende gewerkschaftliche Arbeitspolitik in Zukunft nicht mehr vernachlässigen darf.

Beim Interessenschwerpunkt »Arbeitskraft-Perspektive«, der in der gewerkschaftlichen Politik bereits thematisiert ist, geht es um eine grundlegende Erweiterung, die einerseits den Verschleiß des besonderen Arbeitsvermögens, der Qualifikation, bei der Interessenbestimmung systematisch mit berücksichtigt, und andererseits den Vernutzungsbegriff neu faßt: Vernutzung darf nicht bereits dann als abgewehrt gelten, wenn die bloße Wiederherstellung des Arbeitsvermögens gesichert ist; auch weiterreichende, gerade nicht mehr bloß in der Arbeitskraft-, sondern in der Subjektperspektive begründete Ansprüche auf individuelle Entwicklung und Teilhabe an Politik und Kultur in der arbeitsfreien Zeit dürfen nicht länger infolge physischer und psychisch-emotionaler Erschöpfung zur Illusion gestempelt werden.

Diese doppelte Perspektive impliziert nicht doppelte Lösungsformen. Wenn es etwa gelingt, bei der technisch-organisatorischen Umgestaltung für die neuen Arbeitsplätze erhöhte Qualifikationsnachfragen durchzusetzen, dann ist beides erreicht: eine Erhöhung des innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Arbeitsmarktwertes (Qualifikationsinteresse in der Arbeitskraftperspektive) sowie bessere Aussichten, sich in der Arbeit entfalten und damit als Person einbringen zu können. (Selbstverwirklichungsinteresse in der Subjektperspektive). Besonders deutlich wird die inhaltliche Verzahnung der beiden Perspektiven am Beispiel der Regulationschancen. Werden Arbeitsplatzlösungen gefunden, die in relevantem Umfang die »Beherrschung des Produktionspro-

zesses« beim Arbeiter selbst belassen, die arbeitsteilige Zerschlagung von »Theorie«- und »Praxis«-Komponenten also zumindest partiell verhindern, so bleiben die Gestaltungsspielräume erhalten, in denen sich der Arbeiter die Arbeitssituation unter beiden Interessenperspektiven aneignen kann. In der Arbeitskraftperspektive eröffnet er sich diese Möglichkeit durch die Herausbildung einer eigenen Zeit- und Kraftökonomie, die die Vernutzungsbedrohung der Arbeitskraft zu verringern vermag, und in der Subjektperspektive heißt es für ihn, in seiner Arbeitssituation Ansprüche auf selbständiges Handeln einzulösen. Das schließt keineswegs die Aufrechterhaltung alter Arbeitsstrukturen und traditioneller Facharbeit ein. Es sind vielmehr durchaus Arbeitsplatzdefinitionen und Berufsfeldbestimmungen denkbar, die durch Integration unterschiedlicher Komponenten traditionell arbeitsteiliger Verrichtungen und neuentstandener Aufgaben eine die Arbeiterinteressen berücksichtigende Arbeitsgestaltung ermöglichen.

Für einen allgemeinen Ansatz gewerkschaftlicher Arbeitspolitik wäre es allerdings notwendig, die unmittelbar arbeitsbezogenen Interessen in den Gesamtzusammenhang von Arbeiterinteressen einzubinden und sie vor allem mit Lohn- und Beschäftigungsinteressen zu vermitteln. Die Umsetzung und die Gewichtung der einzelnen Interessendimensionen in einer gewerkschaftlichen Forderungslogik hängen jedoch wesentlich ab von der historischen politisch-ökonomischen Gesellschaftsverfassung: Die Krise in der Werftindustrie – hierauf wird noch genauer einzugehen sein – läßt etwa bei den Werftarbeitern die Beschäftigungssicherung als verhaltensrelevantes Interesse aktuell in den Vordergrund treten. Doch dies heißt keineswegs, daß die übrigen Interessendimensionen nicht mehr bewußt »besetzt« sind und »entproblematisiert« erscheinen.

Unsere Analyse zeigt und belegt, wie intensiv sich die Werftarbeiter mit den arbeitsbezogenen Interessen auseinandersetzen, wobei die Wahrnehmung der Arbeit und ihrer rationalisierungsbedingten Veränderung gleichermaßen durch die Arbeitskraft- und die Subjektperspektive strukturiert ist. Alle von uns bezeichneten Interessendimensionen werden von den Arbeitern in ihre Auseinandersetzung mit der Arbeitssituation aufgenommen und als relevante Kriterien bei deren Bewertung gebraucht; Differenzen im *Arbeitsbewußtsein* zwischen den von uns untersuchten Berufsgruppen ergeben sich lediglich daraus, wie intensiv und mit welchen inhaltlichen Absichten eine Dimension besetzt ist und urteilsrelevant wird.

Unsere Befunde widerlegen die Annahme, daß etwa die Interessen aus der Subjektperspektive nur bei den Facharbeitern verfangen oder eine bestimmte »arbeitsinhaltliche Arbeitsorientierung« zur Voraussetzung haben, um überhaupt Forderungen zu generieren. Ebenso wenig trifft zu, daß der eher unqualifizierte, unter besonders restriktiven Bedingungen eingesetzte Arbeiter ausschließlich Interessen der Arbeitskraftperspektive verfolgt und aufgrund einer »instrumentellen Arbeitsorientierung« keinerlei Arbeitsansprüche, keine

Kritik und Forderung in der Subjektperspektive formuliert. Wir konnten feststellen: Die in der wissenschaftlichen Diskussion gehandelte Dichotomisierung von Arbeitergruppen und Arbeitsorientierungen, der zufolge gewerkschaftliche Arbeitspolitik in Vertretung von Arbeitskraft- und Subjekt-Interessen jeweils nur Teilkollektive zu erreichen vermag, entspricht nicht dem realen Arbeitsbewußtsein der Arbeiter. Unsere Analyse der Arbeitswahrnehmung weist vielmehr nach, daß die Kritik an der Arbeitssituation und ihrer Veränderung aus beiden Interessenperspektiven erfolgt. Bei den von uns untersuchten Berufsgruppen in der Werft (die sich ja gerade in der Spanne zwischen »Facharbeitern« einerseits und »Angelernten« in extrem restringiertem Arbeitseinsatz andererseits bewegen) ist eine scharfe Kritik in der Arbeitskraftperspektive fast die Regel; zugleich wird von beträchtlichen Minderheiten, bei den Rohrschlossern sogar von der Mehrheit, in der Subjektperspektive die Arbeitssituation kritisiert.

Dieser Befund spräche also für eine erhebliche Resonanz bei den Werftarbeitern für eine Gewerkschaftspolitik, die in beiden Interessenperspektiven Forderungen formuliert und durchzusetzen versucht. Doch unsere Untersuchung weist gleichzeitig aus, daß die Arbeitskritik von den Beschäftigten eben nicht bruchlos in arbeitspolitische Veränderungskonzepte umgesetzt wird. Diesen Verzicht haben wir als »arbeitspolitischen Konservatismus« bezeichnet, der eine offensive arbeitspolitische Forderungshaltung blockiert, und als eine in der eigenen Interessenperspektive durchaus rationale Position analysiert. Die Arbeiter befürchten, daß die stofflich-technisch gefaßten Verbesserungen des Produktionsprozesses sich für sie selbst in Nachteile verwandeln, indem etwa die Erleichterung der Arbeitsausübung mit der Erhöhung der Leistungsanforderungen gekoppelt wird. Dennoch verfügen die Arbeiter über eine erhebliche Veränderungsphantasie, die für ihren betrieblichen Alltag eine praktische Bedeutung hat. Sie ist die Basis für ein eigenes informelles Konzept von Arbeitspolitik; d. h. die Arbeiter verwenden ihre Verbesserungsvorstellungen dazu, unterhalb der betriebsoffiziellen Ebene die Arbeitssituation umzugestalten und sie sich ihrem Interesse entsprechend anzueignen. Möglichkeiten dazu bieten die verbliebenen Regulationschancen – die zugewiesenen Aufgaben werden anders gelöst, als es der Betrieb vorgibt. Dies führt oft zu beachtlichen Modifikationen des gesamten Produktionsablaufs und betrifft nicht nur arbeitsorganisatorische Regelungen, sondern schließt teilweise sogar die Produktionstechnik mit ein.

Will die Gewerkschaft an diese, von den Arbeitern entwickelten Ansätze der Arbeitsgestaltung mit einem eigenen Konzept anknüpfen, so muß sie freilich glaubhaft machen, daß eine von ihr verfolgte Veränderungsperspektive sich qualitativ von der bisherigen Praxis betrieblicher, technisch-organisch und ökonomisch begründeter Rationalisierung unterscheidet. Dies erfordert eine Politik »sozialer Rationalisierung« aus der Arbeiterperspektive. Als eigenstän-

dige Zielsetzung – deren Realisierung möglicherweise erweiterter gesetzlicher Mitbestimmungsregelungen bedarf – sucht sie zunächst in den betrieblichen Planungsprozessen weitgehende Klarheit über die von einer Veränderung berührten Interessen des Betriebes wie der Beschäftigten herzustellen. Nur dann können den Arbeitern die mit der geplanten Veränderung einhergehenden positiven wie negativen Folgen im Kern benannt werden – eine für die Glaubwürdigkeit der Arbeitspolitik unerläßliche Voraussetzung, weil sie den Arbeitern selbst die rationale Abwägung von Vor- und Nachteilen ermöglicht. Eine solche Politik würde sich deutlich von der bisher üblichen »Humanisierungspraxis« unterscheiden, die eine Einzelverbesserung herausstreicht und den Arbeitern »verkauft«, aber alle Folgewirkungen weder analysiert noch offenlegt. Mit anderen Worten: Wenn z. B. eine »Arbeitsanreicherung« den betroffenen Arbeitern als »Humanisierung« angeboten wird, dann muß gleichzeitig gezeigt werden, wie der neue betriebliche Leistungsanspruch definiert werden soll. Erst aufgrund dieser Daten können die Arbeiter ihre Interessen abwägen und sich entscheiden.

Stellt sich gewerkschaftliche Arbeitspolitik unter diesen Anspruch, so kann sie zwar ihre Forderungslogik aus den genannten Interessenperspektiven heraus verallgemeinerbar bestimmen und insofern einen Teilkollektive übergreifenden Politikansatz formulieren. Aber sie ist darauf verwiesen, die Interessen im Hinblick auf die einzelnen Arbeitergruppen zu konkretisieren und je spezifische Lösungsansätze zu entwickeln. Für die Werft hieße das beispielsweise, daß zwar alle drei untersuchten Berufsgruppen die Forderung nach erweiterten oder zumindest unangetasteten Regulationschancen unterstützen würden, daß aber die entsprechende Umgestaltung technischer und arbeitsorganisatorischer Gegebenheiten bei den Rohrschlossern anders auszusehen hätte als bei den Schiffbauern und Schweißern.

In der notwendig parzellierten Struktur konkreter arbeitspolitischer Lösungen steckt eine Gefahr für einen auf Verallgemeinerung von Arbeiterinteressen abzielenden Politikansatz. Schon aus diesem Grund kann die Arbeitspolitik immer nur *ein* Element im Rahmen einer umfassenden Gewerkschaftskonzeption sein und Ansätze ergänzen, die leicht verallgemeinerungsfähigen Interessendimensionen wie Lohn, Arbeitszeit und Beschäftigungssicherheit gelten. Arbeitspolitik, die von der Sache her an »speziellen« Interessen ansetzen muß, ist solange nicht in der Gefahr ständischer Bornierung, wie die auf diese Weise aktivierten Teilkollektive in die übergreifende Politik der Gewerkschaft einbezogen bleiben. Nach unseren Ergebnissen kann gesagt werden, daß gerade dasjenige Teilkollektiv (in unserer Untersuchung: die Rohrschlosser), das durch seine entschiedene Arbeitskritik sowohl in der Arbeitskraft- wie in der Subjektperspektive hervorgetreten ist, auch die anderen Arbeiterinteressen am klarsten formuliert und insgesamt sehr bewußt die Gewerkschaftsposition vertritt.

Unsere Analyse des Arbeitsbewußtseins zeigt also durchaus Ansatzpunkte für eine gewerkschaftliche Arbeitspolitik auch in der Werftindustrie, obwohl hier das Potential durch die *Krisenwahrnehmung* relativiert wird. Die scharfe Arbeitskritik wird zwar durch die Krise der Betriebe und der Branche nicht aufgehoben, aber sie ist in ihrer Verhaltensrelevanz überlagert von der Krisenbedrohung. Diese wird vor allem als Bedrohung der bisherigen Beschäftigungsperspektive begriffen. Das Interesse an der Erhaltung des Arbeitsplatzes auf der Werft tritt eindeutig in den Vordergrund und begründet die Bereitschaft, erhebliche Verschlechterungen sowohl der Arbeitsbedingungen als auch beim Lohn hinzunehmen. Wenn die Chance besteht, durch partiellen Verzicht die Beschäftigung zu sichern, werden offenbar vom einzelnen Arbeiter alle anderen Interessen hintangestellt – unter weitgehender Preisgabe der historisch gewachsenen Ansprüche.

Dennoch darf diese Reaktion auf die verschlechterten Verkaufsbedingungen der Arbeitskraft nicht als generelle Verzichtshaltung mißdeutet werden. Vielmehr wird gerade von der kollektiven Interessenvertretung erwartet, daß sie den Status quo verteidigt, den der Einzelne nicht mehr behaupten kann. Dies meint nun nicht etwa, so zu tun, als gäbe es die Krise nicht. Typisch erscheint statt dessen eine Einstellung, die weder offensive Verbesserungen einzuklagen sucht, welche schon unter günstigeren Bedingungen kaum erreicht werden konnten und für die angesichts der wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Betriebe kein Spielraum besteht, noch durch kollektiven Verzicht eine Krisenlösung herbeiführen will.

Die Gewerkschaft soll, das erwartet man, diese Gratwanderung einer angemessenen Interessenwahrnehmung versuchen und die schwersten Krisenfolgen abwenden. Doch man erwartet nicht, daß sie einen eigenständigen Beitrag zur Krisenlösung leistet und das Problem der Arbeitslosigkeit selbst anpackt. Zur Sicherung des Arbeitsplatzes zählen die Werftarbeiter im wesentlichen darauf, daß die Gewerkschaft Maßnahmen anderer Instanzen initiiert, beeinflußt bzw. mitträgt. Diese Instanzen sind weniger die Unternehmen, denen kaum zuge-
traut wird, die Krise aus eigener Kraft zu lösen, als vielmehr der Staat. Ihm wird zwar auch keine generelle Kompetenz zur wirkungsvollen Steuerung des wirtschaftlichen Geschehens zuerkannt, aber immerhin die Kraft, eine Branchenkrise durch gezielte finanzielle und gesetzgeberische Tätigkeit zu überwinden. Eine solche Krisenlösung verbleibt im Rahmen der »Marktwirtschaft« und erscheint im Sinne einer Kooperation zwischen Staat, Gewerkschaft und Unternehmung denkbar. Bislang steht die Gewerkschaft also nicht unter dem Druck, eine Krisenlösung in Form einer Umgestaltung jener gesellschaftlich-ökonomischen Strukturen, die krisenverursachend wirken, zu entwickeln, weil der Besitzstand der Beschäftigten von ihnen noch nicht als ernsthaft gefährdet wahrgenommen wird. Es dürfte indes fraglich sein, ob es der Gewerkschaft bei Fortdauern der Werftkrise und ihrer Ausweitung auf andere Branchen möglich bleibt, die bisherige Politik erfolgreich zu verlängern. Wenn die Krisenlasten

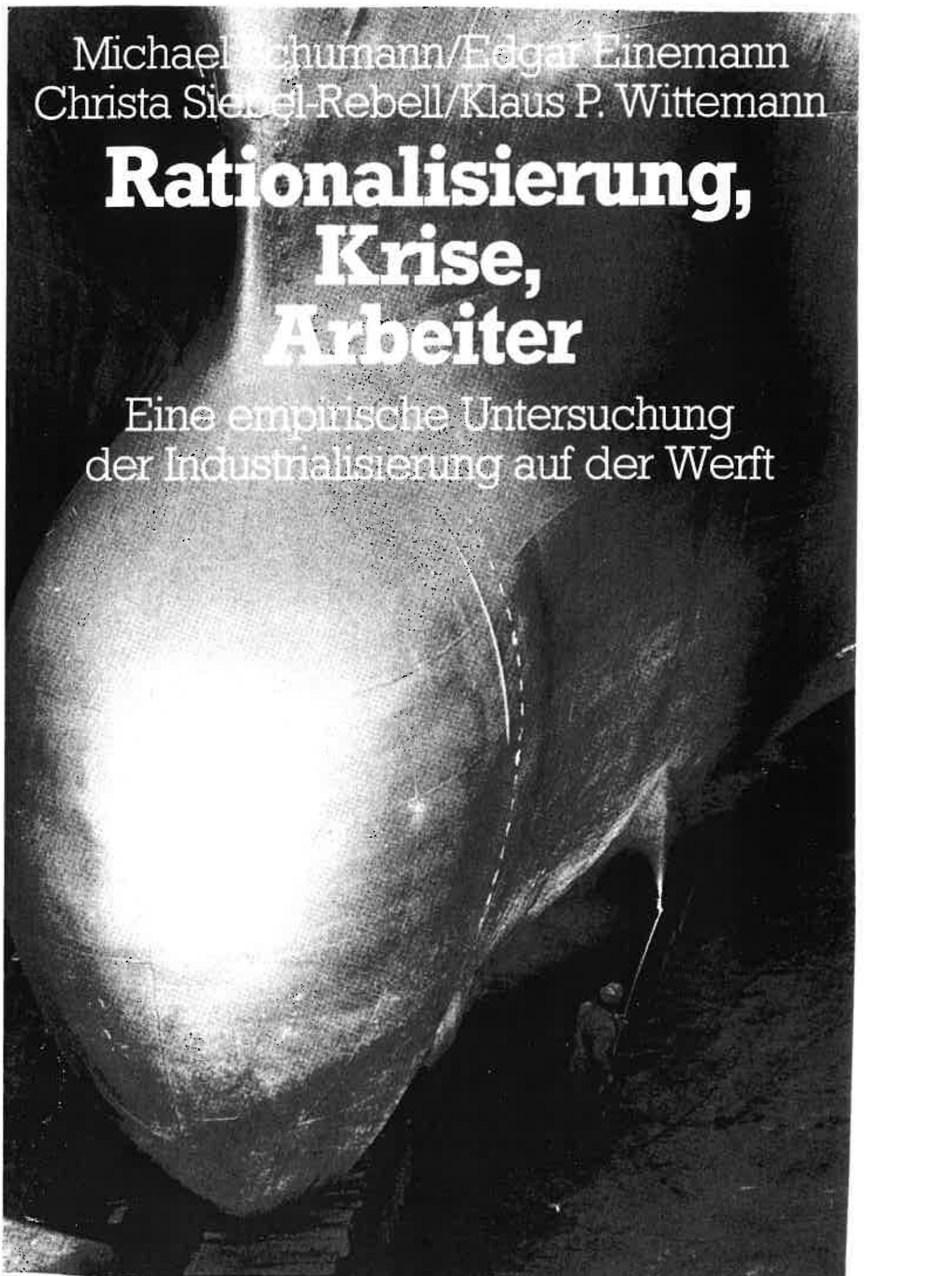
für die Beschäftigten nicht mehr abzuwehren sein sollten und der Status quo abgebaut würde, dann könnte ein weiterer Verzicht auf gesellschaftliche Lösungen (unter Einschluß der Arbeitslosen) für die Gewerkschaft leicht einem Verzicht auf jegliche Politik gleichkommen, da dann der Interessenvertretung im herkömmlichen Sinne das Fundament entzogen wäre.

Noch ist diese Situation weitgehend hypothetisch, doch es kann nicht übersehen werden, daß eine Politik der bloßen Abwehr von Krisenfolgen zunehmend schwieriger wird. Um sich die veränderte Ausgangslage gewerkschaftlicher Politik zu verdeutlichen, gilt es, Krisenursachen theoretisch-konzeptionell offenzulegen und über die von den Arbeitern selbst gebrauchten Ad-hoc-Erklärungen hinauszugehen. Ein solches verstärktes gewerkschaftliches Interpretationsangebot wird um so wichtiger, je mehr sich nationalistisch-reaktionäre Erklärungs- und Lösungsansätze artikulieren, deren Scheinplausibilität Anhaltspunkte im Arbeiterbewußtsein findet. Sollte in Zukunft die Krise über einzelne Branchen hinaus gesamtgesellschaftliche Bedeutung erlangen, so bedarf die gesamte Gewerkschaftspolitik einer erweiterten Begründung und der stichhaltigen Integration aller ihrer Einzelmomente (d. h. auch der Arbeitspolitik). Denn eins ist evident: Je stärker die Krise zum Anlaß forcierter Rationalisierung wird, desto klarer wird auch, daß die Arbeiterinteressen nur gewahrt werden können, indem die gewerkschaftliche Politik arbeits- und krisenbezogene Forderungen gleichermaßen formuliert und durchsetzt.

Michael Schumann/Edgar Einemann
Christa Siebel-Rebell/Klaus P. Wittemann

Rationalisierung, Krise, Arbeiter

Eine empirische Untersuchung
der Industrialisierung auf der Werft



CIP-Kurztitelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Rationalisierung, Krise, Arbeiter : e.
empir. Unters. d. Industrialisierung auf
d. Werft / Michael Schumann . . . – Frank-
furt am Main : Europäische Verlagsanstalt,
1982.

ISBN 3-434-00514-5

NE: Schumann, Michael [Mitverf.]

© 1982 by Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt am Main

Motiv: Dokumentarfoto, © by dpa Frankfurt am Main

Umschlaggestaltung nach Entwürfen von Rambow, Lienemeyer und van de Sand

Produktion: Klaus Langhoff, Friedrichsdorf

Gesamtherstellung: Georg Wagner KG, Nördlingen

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere das der Übersetzung, des öffentlichen Vortrags,
der Rundfunksendung sowie der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

Printed in Germany

ISBN 3-434-00514-5

III. Literaturverzeichnis

- Altmann, Norbert; Bechtle, Günter; Lutz, Burkhard: *Betrieb-Technik-Arbeit. Elemente einer soziologischen Analytik technisch-organisatorischer Veränderungen*, Frankfurt/New York 1978
- Baethge, Martin; Bauer, Wolfgang; Mohr, Wilma; Schöll-Schwinghammer, Ilona; Schumann, Michael: *Sozialpolitik und Arbeiterinteresse*, Frankfurt 1976
- Baethge, Martin; Schumann, Michael: »Legitimation und Staatsillusion im Bewußtsein der Arbeiter«. In: Osterland, Martin (Hrsg.): *Arbeitssituation, Lebenslage und Konfliktpotential*, Frankfurt 1975
- Bechtle, Günter: *Betrieb als Strategie. Theoretische Vorarbeiten zu einem industriesoziologischen Konzept*, Frankfurt/New York 1980
- Berger, Hartwig: *Untersuchungsmethode und soziale Wirklichkeit*, Frankfurt 1974
- Bergmann, Joachim; Jacobi, Otto; Müller-Jentsch, Walther: *Gewerkschaften in der Bundesrepublik*, Frankfurt 1975
- Bierbaum, Christiane; Bischoff, Joachim; Herkommer, Sebastian; Maldaner, Karlheinz: »Bewußtseinsformen des Alltagslebens«. In: *Beiträge zum wissenschaftlichen Sozialismus* 3/77 (= Heft 12), Hamburg-Westberlin 1977
- Bierbaum, Christiane; Bischoff, Joachim; Eppenstein, David; Herkommer, Sebastian; Maldaner, Karlheinz; Martin, Arnhold: *Ende der Illusion?*, Köln 1977
- Bischoff, Joachim; Maldaner, Karlheinz (Hrsg.): *Kulturindustrie und Ideologie*, Teil 1: *Arbeiterkultur, Theorie des Überbaus, Freizeit, Sport*, Hamburg 1980
- Bispinck, Reinhard; Zwingmann, Bruno: »Aspekte der gewerkschaftlichen Humanisierungspolitik und ihrer infrastrukturellen Voraussetzungen«. In: *WSI-Mitteilungen*, 34. Jahrgang, Heft 2, Köln 1981.
- Böhle, Fritz; Sauer, Dieter: »Intensivierung der Arbeit und staatliche Sozialpolitik«. In: *Leviathan* 1/75, Düsseldorf 1975
- Bosch, Gerhard: *Arbeitsplatzverlust. Die sozialen Folgen einer Betriebsstillegung*, Frankfurt 1978
- Brandt, Gerhard; Kündig Bernard; Papadimitriou, Zissis; Thomae, Jutta: *Computer und Arbeitsprozeß*, Frankfurt/New York 1978
- Brandt, Gerhard: »Die Zukunft der Arbeit in der ›noch industriellen‹ Gesellschaft«, Vortragsmanuskript 1980
- Brandt, Gerhard: »Einleitende Bemerkungen zum Thema ›Technologieentwicklung, Rationalisierung und Humanisierung.« In: *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 53, Nürnberg 1981.
- Brumlop, Eva; Rosenbaum, Wolf: »Humanisierung der Arbeitsbedingungen« durch gewerkschaftliche Tarifpolitik«. In: Bergmann, Joachim (Hrsg.): *Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften*, Frankfurt 1979
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Hrsg. R. Krengel u. a.: *Produktionsvolumen und -potential, Produktionsfaktoren der Industrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland*, Berlin 1973, 1976, 1978
- Döbert, Rainer; Habermas, Jürgen; Nunner-Winkler, Gertrud (Hrsg.): »Einleitung« zu: *Entwicklung des Ichs*, Köln 1977, S. 9 f.
- Doermer, Claudia: »Zum Umgang mit Schwangerschaft in restriktiven Arbeitssituationen«, unveröffentlichtes Manuskript, Norheim 1980
- Düll, Klaus; Sauer, Dieter; Schneller, Irmtraut; Altmann, Norbert: *Öffentliche Dienstleistungen und technischer Fortschritt*, Frankfurt/München 1976
- Dybowski, Gisela; Thomssen, Wilke: *Praxis und Weiterbildung, Forschungsbericht*, Berlin 1977
- Esser, Josef; Fach, Wolfgang; Gierzewski, Gerd; Vöth, Werner: »Krisenregulierung-

- Mechanismen und Voraussetzungen«. In: *Leviathan*, Jahrgang, Heft 1 (1/79), Opladen 1979
- Esser, Josef; Fach, Wolfgang: »Gewerkschaften als Säule im »Modell Deutschland«?« In: Jacobi, Otto; Müller-Jentsch, Walter; Schmidt, Eberhard (Hrsg.): *Moderne Zeiten – alte Rezepte. Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1980/81*, Berlin 1980
- Fricke, Else; Fricke, Werner; Schönwälder, Manfred; Stiegler, Barbara: *Qualifikation und Beteiligung, Forschungsbericht*, Bonn 1979
- Goffmann, Erving: *Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität*, Frankfurt 1977
- Goldthorpe, John H.; Lockwood, David; Bechhofer, Frank; Platt, Jennifer: *Der »wohlhabende« Arbeiter in England*, München 1970
- Groskurth, Peter; Volpert, Walter: *Lohnarbeitspsychologie*, Frankfurt 1975
- Habermas, Jürgen: »Stichworte zu einer Theorie der Sozialisation«. In: Habermas, Jürgen: *Kultur und Kritik*, Frankfurt 1973
- Hack, Lothar; Brose, Hanns-Georg; Czasny, Karl; Hack, Ingrid; Hager, Frithjof; Moser, Roland; Viesel, Karin: *Leistung und Herrschaft*, Frankfurt/New York 1979
- Herkommer, Sebastian; Bierbaum, Heinz: *Industriesoziologie: Bestandsaufnahme, Kritik, Weiterentwicklung*, Stuttgart 1979
- Herkommer, Sebastian; Bischoff, Joachim; Lohauß, Peter; Maldaner, Karlheinz; Steinfeld, Friedrich: *Gesellschaftsbewußtsein und Gewerkschaften*, Hamburg 1979
- Heseler, Heiner; Ortlieb, Franz: »Ökonomische Gründe für technische und arbeitsorganisatorische Veränderungen im Schiffbau in der Bundesrepublik Deutschland«, Manuskript, Bremen 1978
- Hildebrandt, Eckart: »Feuern ohne zu Heuern. Betriebs- und Personalpolitik in der Krise. Am Beispiel der Automobilindustrie«. In: *Probleme des Klassenkampfes. Zeitschrift für politische Ökonomie und sozialistische Politik*, Heft 26, 1/77, Berlin 1977
- Hoffmann, Rainer-W.: *Arbeitskampf im Arbeitsalltag. Formen, Perspektiven und gewerkschaftspolitische Probleme des verdeckten industriellen Konflikts*, Frankfurt/New York 1981
- Hopf, Christel: »Die Pseudo-Exploration-Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung«. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Band 7, Köln 1978
- Jacobi, Otto: »Neue Aspekte der Tarifpolitik«. In: *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 53, Nürnberg 1981.
- Jaeger, Hermann: *Grundzüge der Struktur des Arbeiterbewußtseins*, Dissertation, Frankfurt 1975
- Kern, Horst; Schumann, Michael: *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein*, Frankfurt 1970
- Kern, Horst; Neumann, Uwe: »Rationalisierung und Entwicklung der Arbeitsbedingungen in der Metallindustrie Baden-Württembergs«. In: Brumlop, Eva; Kern, Horst; Neumann, Uwe; Rosenbaum, Wolf; Schauer, Helmut; Sperling, Hans-Joachim: *Vorstudien zum BMFT-Projekt: Tarifvertragliche Regelungen zur Verbesserung industrieller Arbeitsbedingungen, Forschungsbericht*, Göttingen 1977.
- Knapp, Gudrun-Axeli: *Identifikation und Gleichgültigkeit. Methodische Probleme bei der empirischen Erfassung der Beziehungen von Lohnarbeitern zur Industriearbeit*, Dissertation, Hannover 1980
- Krappmann, Lothar: *Soziologische Dimensionen der Identität*, Stuttgart 1972
- Kudera, Werner; Mangold, Werner; Ruff, Konrad; Schmidt, Rudi; Wentzke, Theodor: *Gesellschaftliches und politisches Bewußtsein von Arbeitern*, Abschlußbericht, Erlangen 1976
- Langer, Jürgen: *Ziele und Auswirkungen der Subventionierung der Werftindustrie in der Bundesrepublik Deutschland*, Dissertation, Hamburg 1974

- Lempert, Wolfgang; Hoff, Ernst; Lappe, Lothar: *Konzeption zur Analyse der Sozialisation durch Arbeit*, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin 1979
- Lichte, Rainer: *Betriebsalltag von Industriearbeitern*, Frankfurt 1978
- Luckmann, Thomas; Sprondel, Walter Michael: »Einleitung« zu: *Berufssoziologie*. In: Luckmann/Sprondel (Hrsg.): *Berufssoziologie*, Köln 1972
- Lutz, Burkhard; Schmidt, Gert: »Industriesoziologie«. In: René König (Hrsg.): *Handbuch der empirischen Sozialforschung*, Band 8, 2. Auflage, Stuttgart 1977
- Marx, Karl: *Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie*, Berlin 1953
- Marx, Karl: *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie*. In: Karl Marx/Friedrich Engels, *Werke (MEW)*, Bd. 23-25, Berlin 1962.
- Mendner, Jürgen H.: *Technologische Entwicklung und Arbeitsprozeß. Zur reellen Subsumtion der Arbeit unter das Kapital*, Frankfurt 1975
- Mickler, Otfried; Dittrich, Eckard; Neumann, Uwe: *Technik, Arbeitsorganisation und Arbeit*, Frankfurt 1976
- Mickler, Otfried: *Facharbeit im Wandel. Rationalisierung im industriellen Produktionsprozeß*, Frankfurt/New York 1981
- Negt, Oskar; Kluge, Alexander: *Öffentlichkeit und Erfahrung*, Frankfurt 1972
- Neuendorff, Hartmut; Sabel, Charles: »Zur relativen Autonomie der Deutungsmuster«. In: Bolte (Hrsg.): *Materialien aus der soziologischen Forschung*, Darmstadt und Neuwied 1978
- Offe, Claus: *Strukturprobleme des kapitalistischen Staates*, Frankfurt 1972
- Osterland, Martin: »Innerbetriebliche Arbeitssituation und außerbetriebliche Lebensweise von Industriearbeitern«. In: Osterland, Martin (Hrsg.): *Arbeitssituation, Lebenslage, Konfliktpotential*, Frankfurt 1975
- Ottomeyer, Klaus: *Soziales Verhalten und Ökonomie im Kapitalismus*, Erlangen 1970
- Popitz, Heinrich; Bahrdt, Hans Paul; Jüres, Ernst August; Kesting, Hanno: *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters*, Tübingen 1957
- Rohmert, Walter: »Physische Beanspruchung«. In: Schmidtke, H. (Hrsg.): *Ergonomie 1*, München 1973
- Schauer, Helmut; Dabrowski, Hartmut; Neumann, Uwe; Sperling, Hans-Joachim: »Tarifvertragliche Regelungen zur Verbesserung industrieller Arbeitsbedingungen«, vervielfältigtes Manuskript, Göttingen 1981
- Sozialistische Studiengruppen (SOST): »Klassenverhältnisse und Subjekt«. In: *Sozialismus* 4/81, Hamburg 1981
- Thomssen, Wilke: *Einige Aspekte der Analyse von Deutungsmustern*, Manuskript 1977
- Weltz, Friedrich: »Der betriebliche Innovationsprozeß – Thesenpapier«, Manuskript, München 1980
- Zeuner, Bodo: »Solidarität mit der SPD oder Solidarität der Klasse? Zur SPD-Bindung der DGB-Gewerkschaften«. In: *Probleme des Klassenkampfes. Zeitschrift für politische Ökonomie und sozialistische Politik*, Heft 26, 1/1977, Berlin 1977